

Onderhandelaarsresultaat Cao Ziekenhuizen 2019-2021

14 december 2019

Looptijd

De Cao Ziekenhuizen heeft een looptijd van 1 april 2019 tot 1 juli 2021.

Salarisverhoging

- De salarissen worden per 1 januari 2020 verhoogd met 5% ¹
- De salarissen worden per 1 januari 2021 verhoogd met 3% ²

Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 april 2019 én op 1 december 2019 aaneengesloten in dienst zijn bij een instelling die de Cao Ziekenhuizen verplicht toepast, ontvangen in januari 2020 over het jaar 2019 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto bij een voltijd dienstverband. Medewerkers met een deeltijd dienstverband ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 december 2019.

Stagevergoeding

De hoogte van de stagevergoeding bedraagt per 1 januari 2020 bij een voltijd stage € 400 bruto per maand. Stagiaires die in deeltijd stagelopen ontvangen de stagevergoeding naar rato van de omvang van de stage. De stagevergoeding wordt vanaf 2021 jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP).

Onkostenvergoeding voor co-assistenten

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen co-assistenten onkosten declareren tot maximaal € 100 per maand.

Leerlingsalarissen

De salarissen voor leerlingen worden met ingang van 1 januari 2020 verhoogd.

Voor leerlingen op kwalificatieniveau 1 en 2 worden de salarisbedragen als volgt aangepast:

- Eerste praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1121 naar € 1177
- Tweede praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1270 naar € 1334

Voor leerlingen op kwalificatie niveau 3 worden de salarisbedragen als volgt aangepast:

- Eerste praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1270 naar € 1334
- Tweede praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1470 naar € 1544
- Derde praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1611 naar € 1692

Voor leerlingen op kwalificatieniveau 4 en 6 worden de salarisbedragen als volgt aangepast:

- Eerste praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1270 naar € 1397
- Tweede praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1470 naar € 1617

¹ Daarbij geldt dat de salarissen tot en met IP-nr. 37 worden verhoogd met 5%. De salarissen boven IP-nr. 37 worden verhoogd met 4% plus 37 euro per maand (1 procent van het bruto maandbedrag behorende bij IP 37).

² Daarbij geldt dat de salarissen tot en met IP-nr. 37 worden verhoogd met 3%. De salarissen boven IP-nr. 37 worden verhoogd met € 116 bruto per maand. (3 procent van het bruto maandbedrag behorende bij IP 37).

- Derde praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1611 naar € 1772
- Vierde praktijkleerjaarsalaris wordt verhoogd van € 1792 naar € 1971

Deze salarissen worden per 1 januari 2021 verhoogd met 3%. Daarna worden deze salarissen verhoogd conform de cao-salarisstijgingen.

Aan de studies verbonden aan afspraken in deze cao zullen ziekenhuisbestuurders deelnemen.

Onregelmatige dienst en flexibele inzet

De inzet van medewerkers op onregelmatige uren is, evenals de flexibiliteit die van medewerkers gevraagd wordt, is noodzakelijk onderdeel van veel zorgfuncties maar soms ook belastend. Partijen spreken af onregelmatige diensten en flexibele inzet van medewerkers extra te belonen.

Onregelmatige dienst

- De onregelmatigheidstoeslag wordt met ingang van 1 januari 2020 berekend over het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van ip-nr. 28.

Flexibele inzet (regelingen met ingang van 1 januari 2020 tot aan einde looptijd cao)

- Medewerkers die een oproep van de werkgever krijgen om binnen 72 uur een extra dienst te doen, krijgen hiervoor een vergoeding in geld conform de regeling overwerk. Deze regeling geldt voor zowel deeltijders als voltijders.
 - De huidige regeling voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 72 uur.
- Deze regelingen zijn niet van toepassing op medewerkers die in een flexpool werken en medewerkers met een oproepcontract.

Studie flexibele inzet van vaste medewerkers

In samenhang met deze regelingen spreken partijen af om gezamenlijk een studie te doen naar de huidige praktijk en de gewenste (lokale) invulling van flexibele inzet van vaste medewerkers. Partijen zullen, al dan niet met inzet van externe expertise, onderzoeken hoe gezamenlijk voorstellen kunnen worden ontwikkeld voor méér gewenste en minder ongewenste flexibele inzet van vaste medewerkers.

De studie bestaat uit twee onderdelen, namelijk:

- 1) een onderzoek naar de praktijk van flexibele inzet van vaste medewerkers en hoe dit door de betrokken medewerkers en de betrokken instelling wordt gewaardeerd én
- 2) uitwerking van een aantal concrete handreikingen voor doelmatige beleidsinterventies.

In de studie worden onder meer betrokken: flexibiliteit in relatie tot kwaliteit van zorg, impact van flexibiliteit op de privésfeer, vormen van flexibel werken waaronder flexibele inzetbaarheid in de regio, gezond en vitaal werken, regelcapaciteit van medewerkers, voorspelbaarheid, interne/externe flexibiliteit en een ondersteunende vergoedingssystematiek. De studie resulteert in een advies aan cao-partijen.

Innovatieve arbeidsmarktagenda

Partijen zien beide het belang van een toekomstgerichte goedwerkende arbeidsmarkt en zullen de gezamenlijke agenda ten behoeve van een aantrekkelijke arbeidsmarkt in de branche ziekenhuizen zoals die nu al wordt vormgegeven in het kader van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen, intensiveren.

Op deze agenda staan experimenten en studies met betrekking tot innovatief personeelsbeleid (reduceren werkdruk en stimuleren instroom en behoud van medewerkers) die een positief effect op de werkbeleving van medewerkers en de kwaliteit van zorg ten goede komen.

Enkele thema's die partijen willen agenderen:

- Vitaliteit en gezondheid. De vitaliteit van onze medewerkers is de basis voor hun werkgeluk en productiviteit, maar ook voor hun eigen welbevinden en de waarde die werk voor hen heeft. Sociale partners willen in een innovatieve arbeidsmarktagenda lopende initiatieven op dit gebied verbinden en waar mogelijk uitbreiden. In het verlengde van het lopende project *Innovatief Roosteren* (duurzame inzetbaarheid van medewerkers in relatie tot efficiënt roosteren) wordt het project *Integraal capaciteitsmanagement* gestart om de logistieke processen in de zorginstelling, waaronder de personeelsinzet, te optimaliseren.
- Flexibiliteit. Onregelmatig werk kan nadelig kan zijn voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers, maar ook voor de geleverde prestatie. Om in de zorg meer gewenste en minder ongewenste flexibiliteit van medewerkers te realiseren, wil de NVZ met de werknemersorganisaties een pilot starten hoe dit bereikt kan worden, en gezamenlijk voorwaarden/afspraken creëren die dit ondersteunen.
- Persoonlijke ontwikkeling. Partijen zetten in op versterken van de persoonlijke ontwikkeling en eigen regie van de medewerker en een goede leercultuur ten behoeve van een toekomstgerichte goed werkende arbeidsmarkt met voldoende toegeruste en gemotiveerde medewerkers met de juiste vaardigheden op de juiste plek.

Om deze afspraak kracht bij te zetten wordt de werkgeversbijdrage in 2020 gesteld op 0,03% van de bruto loonsom.

Studie vergoeding profiel artsen en aan medisch specialisten gelijkgestelden beroepsbeoefenaren
Cao-partijen hebben afgesproken gezamenlijk een studie te doen naar vergoeding voor onregelmatig werken door profielartsen en aan medisch specialisten gelijk gestelde beroepsbeoefenaars. De studie wordt in ROA-verband uitgevoerd.

Balans werk-privé

- Als een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon in overleg tussentijds wordt aangepast, krijgt de medewerker tot maximaal drie maanden de tijd om werk en privé aan te passen aan het gewijzigde arbeidspatroon.
- Bij een deeltijd dienstverband tot maximaal 20 uur gemiddeld per week wordt op verzoek van de medewerker in overleg één vaste roostervrije dag per kalenderweek vastgesteld. Per zeven dagen wordt een medewerker maximaal vijf dagen ingeroosterd, tenzij met de medewerker anders is overeengekomen.
- De termijn opgenomen in artikel 8.3 lid 1 van de Cao Ziekenhuizen wordt teruggebracht naar twee maanden.

Generatiebeleid en duurzame inzetbaarheid

- De bestaande afspraken over het generatiebeleid worden gecontinueerd. Dat betekent dat, gedurende de looptijd van deze cao, afspraken op basis van een regeling Generatiebeleid kunnen worden gemaakt met medewerkers die in de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2023 zestig jaar of ouder zijn of worden. Ultimo 2020 zal in StAZ-verband, opnieuw worden onderzocht hoe de instellingen in de branche ziekenhuizen invulling geven aan de cao-afpraak over generatiebeleid. Bijlage D van de Cao Ziekenhuizen 2017-2019 wordt gehandhaafd.

- Activeringsregeling artikel 13.4 lid 1. Ook een medewerker (die om één van de in de activeringsregeling genoemde redenen wordt ontslagen) die recht heeft op een Ziektewet-, WAO, WIA- en Wajonguitkering ontvangt een aanvulling op de uitkering.
- De instellingen spannen zich in om bovenmatige werkdruk voor medewerkers te voorkomen. In voorkomende gevallen kan coaching worden ingezet als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.

Opleiden en ontwikkelen

- De tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van een e-learningmodule, voor zover het functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever betreft, wordt als werktijd aangemerkt.
- De instellingen spannen zich in om voldoende stageplaatsen te realiseren voor leerlingen om te kunnen voldoen aan de eigen vervangingsvraag van de instelling.
- De instellingen dragen zorg voor een goede stagebegeleiding.
- De werkgever ondersteunt, desgevraagd en voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, de herregistratie van medewerkers met een artikel 3 BIG-beroep zonder voldoende aantoonbare directe zorgtaken.

Kwaliteitsregister beroepsverenigingen

- Aan de in artikel 3.2.6 lid 3 van de Cao Ziekenhuizen limitatief opgesomde beroepsverenigingen wordt NAPA toegevoegd.

PLB en verlof

- Partijen willen opname van PLB-uren bevorderen en spreken af dat medewerkers worden gestimuleerd om een werknemersplan PLB op te stellen.
- Afwijzing van een verzoek tot opnemen van PLB-uren wordt schriftelijk gemotiveerd.
- Betaald langdurend zorgverlof wordt verlengd tot maximaal twaalf weken.

Herstellen na werken in de nacht

- De rusttijd na een bereikbaarheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, wordt verlengd van zes naar acht uren.
- Na een (ingeroosterde) nachtdienst die eindigt na 02.00 uur heeft een medewerker minimaal veertien uur rust. De mogelijkheid om deze rusttijd te beperken tot acht uur wordt uitgesloten.

Geconsigneerde pauze in de nacht

Hoofdregel is dat er ook in de nacht een pauze wordt genoten. Indien de medewerker de werkplek in de nacht niet kan verlaten of bereikbaar moet zijn, ontvangt de medewerker een vergoeding die wordt gelijkgesteld aan het voor de medewerker geldende uurloon naar rato van de duur van de pauze.

Inschaling

- Inschaling van zij-instromers vindt plaats op basis van beleid dat op instellingsniveau wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
- Bij de inschaling van basisartsen en arts-assistenten wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het artsexamen mee genomen als ervaring die meetelt.

Reiskostenvergoeding

- Iedere medewerker die, bijvoorbeeld vanwege een gebroken dienst of werkoverleg, meer dan één keer per dag heen en weer reist tussen woning en werk, ontvangt daarvoor een woon-werkvergoeding.

Zorgverzekering IZZ

- De medewerker die op 1 december 2019 deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ behoudt het recht op de werkgeversbijdrage conform artikel 3.3.1. Aan de medewerker die op 1 december 2019 reeds aanvullend verzekerd is bij IZZ, blijft de werkgever in de toekomst een bijdrage verstrekken in de door hem verschuldigde premie voor IZZ Zorg voor de Zorg, voor zichzelf, zijn echtgen(o)te of relatiepartner.
- De werkgeversbijdrage ziektekostenregeling IZZ vervalt per 1 januari 2020 voor nieuwe IZZ-verzekerden.

Verhuiskostenregeling

- De cao-verhuiskostenregeling vervalt. Op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald of, en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast.

Vergoeding schade medewerker

- De werkgever is aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij sprake is van het niet nakomen van verplichtingen of de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van de medewerker.

De overige voorwaarden en beperkingen voor schadevergoeding die zijn opgenomen in de Cao Ziekenhuizen 2017-2019 vervallen.

Modelregelingen arbeidsovereenkomsten

- De modellen voor de vormgeving van arbeidsovereenkomsten die in bijlage G van de cao zijn opgenomen vervallen en worden als voorbeelden op het publieke deel van de website gepubliceerd.

Algemeen verbindend verklaring

- Partijen spreken af dat zij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zullen verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.

Bevestigde afspraken

De NVZ bevestigt dat eerder de volgende afspraken in de cao zijn opgenomen:

- Medewerkers worden conform de geldende jaarurensystematiek ingeroosterd. Aan het eind van het kalenderjaar worden extra ingeroosterde uren uitbetaald tenzij hierover met de medewerker andere afspraken zijn gemaakt. Als minder uren zijn ingeroosterd, en dit niet aan de werknemer kan worden toegerekend, dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kalenderjaar opgeteld.
- Co-assistenten ontvangen een reiskostenvergoeding.

Technische - en redactionele wijzigingen

- Partijen:
 - Vertegenwoordigd door de FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg: toevoegen NVPMKT, NVVS, NVL, NVGZP.
 - Vertegenwoordigd door de FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg: schrappen NVDA.
 - Vertegenwoordigd door NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging: schrappen EADV en toevoegen NVDA.
- De algemene categorie 'erkende nationale feestdagen- en gedenkdagen' wordt geschrapt. Toegevoegd worden feest-of gedenkdagen die eerder door de werkgever in overleg met de OR of de werknemersorganisaties lokaal zijn vastgesteld.
- 'Opzegvergunning' vervangen door 'toestemming UVW'.
- Werknemer ontvangt 100% van het loon over uren waarin, conform het re-integratieplan, een sollicitatietraining wordt gevolgd.
- Wet REA geldt niet meer: schrappen.
- Salaris en een eventuele arbeidsmarkttoeslag en/of waarnemingsvergoeding worden dezelfde maand betaald, overige vergoedingen en toeslagen in de daarop volgende maand.
- 'Sportarts' schrappen: betreft inmiddels een medisch specialist en hoeft daarom niet meer apart te worden genoemd.
- Relevante werkervaring na het behalen van een masteropleiding telt volledig mee voor de inschaling van de werknemer die een opleiding volgt tot ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus.
- In de definitie van consignatiedienst worden spoedgevallen en storingen als voorbeeld opgenomen.
- Werknemer die op dezelfde dag meer dan één keer heen en weer reizen tussen woning en werk reizen ontvangen daarvoor een woon-werkverkeervergoeding. De voorwaarde dat sprake moet zijn van een onderbreking van twee uur vervalft.
- Bepalingen die golden voor werknemer die inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden geschrapt.
- Aanpassing van de Cao Ziekenhuizen naar aanleiding van WIEG. Kraamverlof wordt vervangen door geboorteverlof.
- Verduidelijking aanvulling WW-uitkering door de werkgever op basis van de activeringsregeling: de aanvulling wordt niet hoger als de uitkering wordt gekort.
- Aanvulling Protocol functiewaardering gezondheidszorg: toevoegen termijn waarbinnen de werkgever de functiebeschrijving of de herindeling van de functie aan de werknemer moet voorleggen.
- Actualiseren getallen, bedragen en jaartallen.